

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP KINEJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
KECAMATAN MAPANGET KOTA MANADO**

**JUBAIR KAFU
JOHNNY HANNY POSUMAH
RULLY MAMBO**

Abstract : This research is funded on the basis of initial observations based on data on Office kecamatan mapanget, found still lack of employee training in the following technical-related jobs, the impact of that lead to most employees less active in carrying out his work.

The method in use in the research is descriptive-quantitative methods with the population and sample as many as 21 people, and the data collection technique using three research instruments namely interview techniques, questionnaire, and observations Division. In addition to the instruments of these three researchers also conduct studies libraries by way of quoting opinion opinion expert severely berkaitan directly with the research and subsequent variable in the analysis using statistic infrensial i.e. regression analysis and correlation analysis of simple liner is simple

Based on the results of data analysis, note that: a descriptive analysis results through technical analysis table (table frequency) Note that the distribution of the answers of the respondents against variable training and education (training) are on the category of "high", with the average product of 90,44%, while Employee Performance varies with the dominant category, but with the average product of 95,20%. Thus, it can be concluded that training and education (training) positive and significant effect on performance and employee kontributif. It means that the empirical basis for education and training (training and education) contribute to a real and quite big on performance, especially in Manado city mapanget Sub-District Office.

Keywords: education and training (training), the performance of employees.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang penuh persaingan ini, telah terjadi reformasi diberbagai bidang kehidupan sebagai konsekuensi dari pesatnya pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Komunikasi dan informasi telah menimbulkan dampak yang signifikan di seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara. reformasi pemerintahan yang terjadi di indonesia telah mengakibatkan terjadinya pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari paradigma sentralistik kearah desentralisasi yang ditandai dengan pemberian otonomi yang luas dan nyata kepada daerah. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang

pemerintah daerah dan undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah yang kemudian dalam perkembangannya kedua undang-undang tersebut diganti dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah.

Undang –undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah, memberikan kepada daerah otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab, sehingga kondisi ini merubah penyelenggaraan manajemen

pemerintahan di daerah, pemerintah daerah khususnya kabupaten dan kota diharapkan dapat berbenah diri serta menyiapkan diri agar mampu tampil prima dalam menata pembangunan di daerahnya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 1995:73).

Sesuai tujuan Nasional sebagai mana tercantum dalam pembukaan Undang-undang dasar 1945, untuk melindungi bangsa Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan, kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka untuk mencapai tujuan nasional tersebut, pegawai negeri sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan dan pembangunan. pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional tersebut adalah pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan negara kesatuan republik indonesia. Disamping itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap yang professional, berbudi

pekerti luhur, berdaya-guna, berhasil-guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi masyarakat, dan abdi Negara dalam negara kesatuan republik indonesia.

Dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 1999, disebutkan bahwa, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Dan dalam pasal 31 disebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Menyadari akan pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (Diklat), sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai ” yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan. Pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara, mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari peranan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan roda pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, pegawai negeri sipil harus

menyadari terhadap dasar-dasar umum pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:

1. Kognitif (pengetahuan);
2. Efektif (sikap);
3. Psikomotorik (keterampilan); dan
4. Perspektif (perspektif).

Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik karena kemampuan yang telah di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri.

Untuk dapat menciptakan sumber daya pegawai pemerintahan yang handal dan professional, diperlukan suatu pengorbanan yang cukup, dan ini harus menjadi komitmen bersama, khususnya membangun sumber daya pegawai pemerintah dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik, bersih, bertanggung jawab, dan berwibawa serta tidak adanya korupsi kolusi dan Nepotisme (KKN).

Untuk mewujudkan hal tersebut, pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan jawaban pegawai pemerintah dalam meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyedia layanan (*service provider*), pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi pegawai negeri sipil (PNS) diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyedia layanan (*service provider*), dan dapat mengembangkan kemampuan yang telah di perolehnya melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, Suradinata (2003: 211). Hal-hal lain juga perlu di perhatikan pendidikan dan pelatihan (Diklat)

adalah kebijaksanaan mengenai “prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat)” agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil, yang professional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif produktif, serta tanggung jawabnya.

Kecamatan adalah suatu bagian dari pemerintahan daerah dalam hal ini kecamatan merupakan tempat kegiatan pelayanan publik, central dalam pemerintahan daerah. Segala jenis kegiatan pelayanan publik di lakukan di tempat ini, contohnya misalnya pengurusan KTP, Kartu keluarga dan lain sebagainya. dalam menjalankan kegiatan tersebut seorang pegawai haruslah memiliki kecakapan dan keahlian tertentu, misalnya bagaimana menjalankan suatu aplikasi computer, dan bagaimana menjalankan pelayanan publik baik dan benar.

ditemukan bahwa masih kurangnya/ minim pegawai dalam mengikuti diklat tehnik yang berhubungan dengan pekerjaan dampak dari hal tersebut mengakibatkan kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya, kurang mahir dalam menjalankan tugasnya sebagai contoh pembuatan surat – surat, dibutuhkan pegawai yang mahir mengetik di komputer dan mengonsep surat.

Berkaitan dengan masalah tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Mapanget Kota Manado”

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Penelitian deskriptif nantinya akan menyimpulkan data mentah agar hasilnya mudah dipahami yang kemudian diharapkan dapat memberikan informasi deskriptif yang menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam definisi masalah (Kuncoro, 2003).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif (Sugiyono, 2010).

B. Populasi dan Sampel

Sampel dan populasi merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian. Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat karena yang satu merupakan bagian dari yang lain. Sampel dapat didefinisikan sebagai suatu bagian yang ditarik dari populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Mapanget Kota Manado dengan jumlah pegawai sebanyak 21 orang pegawai. Menurut (Arikunto, 2010). Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 20-25% (Arikunto, 2002). Jadi jenis penelitian ini adalah penelitian populasi.

C. Instrumen dan teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan gabungan tiga teknik pengumpulan data, yaitu teknik wawancara, kuesioner, dan observasi. Ketiga teknik ini digunakan agar informasi yang didapatkan lebih banyak sehingga data yang nanti diperoleh lengkap, akurat dan konsisten (Sugiyono, 2010).

- a. Teknik wawancara terstruktur perlu dilakukan karena menurut peneliti berdasarkan pendapat Hadi dalam Sugiyono (2010), bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya / usahanya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti dapat dipercaya kebenarannya dan bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

- b. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya juga teknik ini merupakan teknik yang pengumpulan data yang efisien bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Selain itu, dengan menggunakan kuesioner, responden dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia (Sugiyono, 2010).
- c. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang sedangkan observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2010).

D. Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) sebagai variabel independen (variabel bebas) yang dilambangkan dengan (X). Adapun yang dimaksud dengan Pendidikan Dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan.
2. Variabel Kinerja sebagai variabel dependent (variabel terikat) yang dilambangkan dengan (Y). Adapun yang

dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial, yaitu sebagai berikut :

1. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang variabel Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) dan variabel Kinerja. Rumus persentase adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{fi}{n} \times 100 \%$$

Di mana :

p = nilai persentase yang dicari;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori;

n = total data sampel.

2. Analisis statistik inferensial yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana dan korelasi sederhana :
 - a. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan dampak dari variabel

Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) (variabel X) terhadap variabel Kinerja (variabel Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX \dots\dots\dots$$

(Sudjana, 1988)

Di mana :

a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel (X) tidak berubah/ tetap.

Koefisien (a) dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = Koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X.

Koefisien (b) dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui tingkat linearitas regresi dan keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1988).

- b.** Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan

besar pengaruh determinasi dari variabel Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment atau korelasi r-Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil-hasil analisis statistik, telah diperoleh nilai-nilai yang dapat menunjukkan atau menjelaskan hubungan fungsional serta derajat korelasi antara variabel-variabel penelitian yang iuji sesuai dengan dengan bunyi hipotesis yang diajukan. Dengan kata lain, apa yang menjaadi tujuan daripada penelitian ini dapat terjawab melalui hasil penelitian yang ditunjukkan oleh angka – angka hasil analisis statistik tersebut.unntuk dapat memeberi makna dan implikasi lebih jauh dari hasil analisis tersebut maka dapat diberikan penjelasan atau pembahasan seperti diuraikan dibawah ini.

Sebagaimana yang diungkapkan pada rumusan masalah bahwa penelitian ini mempertanyakan apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan mapanget, maka pertanyaan ini telah terjawab dengan analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan persamaan regresi $Y = 49.66 + 0.623 X$. persamaan regresi yang menunjukkan

pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan mapanget dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Pertama koefisien arah regresi $b = 0,623$ memberi pengertian pendidikan dan latihan (diklat) mempunyai pengaruh 62,3%. Kedua, koefisien konstanta $a = 49,66$ memberi pengertian bahwa kalau pendidikan dan latihan (diklat) tidak bertambah atau tetap, maka kinerja pegawai hanya ada 49,66%. Ketiga, persamaan regresi tersebut secara menyeluruh menunjukkan bahwa pengaruh yang besar atau berarti terhadap kinerja. Pengaruh tersebut berpola/ berbentuk linier pada taraf signifikan 0.05 atau pada taraf kepercayaan 95% sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil uji linieritas regresi.

Hasil analisis regresi linier tersebut didukung oleh hasil analisis korelasi sederhana tentang hubungan/ korelasi antara pendidikan dan latihan (diklat) dengan kinerja, yang menunjukkan adanya derajat korelasi yang sedang antara kedua variabel ($r = 0,446$) dengan derajat determinasi sebesar 0.198 atau 19,8%. Kemudian setelah dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} = 2,567$ yang ternyata jauh lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,100$ pada taraf signifikan 0.01% hasil analisa korelasi tersebut memberi makna bahwa pendidikan dan latihan (diklat) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai sebesar 19,8% ditentukan oleh pendidikan dan latihan (diklat) dan sisanya

80,2% ditentukan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil-hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pendidikan dan latihan (diklat) mempunyai hubungan dan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan hasil penelitian tersebut sekaligus menegaskan bahwa pentingnya pendidikan dan latihan (diklat) dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Sebagaimana pendapat dari Notoatmodjo, (2003: 31), pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang bersangkutan

Jadi pendidikan dan pelatihan bukan hanya berguna bagi pegawai itu sendiri juga organisasi mendapat keuntungan dari program tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelum, dapat ditarik kesimpulan akhir sebagai berikut

- a. tingkat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado pada umumnya tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di lihat dari Meningkatkan sikap dan semangat

pengabdian; Meningkatkan potensi teknik manajerial dan atau kepemimpinan; Meningkatkan efisien dan efektifitas, dan kualitas; pelaksanaan tugas yang di lakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya sudah dapat dikatakan baik

- b. tingkat Kinerja di Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado pada umumnya tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di lihat dari Adaptasi, Fleksibilitas , Produktivitas, dan Kepuasan berada pada kategori sedang atau dengan kata lain tingkat kinerja di kantor kecamatan mapanget telah dilaksanakan dengan cukup baik.
- c. Variable pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan mapanget kota manado, artinya meningkatnya kinerja kerja sebesar 90,44% di pengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat), sedangkan sisanya sebesar 9,52% di tentukan atau di pengaruhi oleh faktor lain.

A. Saran

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian ini, maka perlu dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Karena begitu penting bagi pegawai, Perlu lagi ditingkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Para pimpinan perlu untuk

mengikutsertakan para pegawai dalam kegiatan diklat baik yang bersifat teknis, fungsional maupun kepemimpinan

2. Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan salah satu pertimbangan bagi organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai perlu adanya pendidikan dan pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ahmad, Nazili Shaleh. 2011. *Pendidikan dan Masyarakat* (Terjemahan Syamsuddin Asyrofi). Yogyakarta: Sabda Media.
- AKIP, LAN dan BPKP, Jakarta
- Ambar T.S dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Baswir, Revrison dkk. 2003. *Pembangunan Tanpa Perasaan*. Jakarta : ELSAMS Cipta. Jakarta
- Darwin, Muhadjir, (1998). *Implementasi Kebijakan* . Modul Kursus TMPP, MAP-UGM, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Prenhallindo. Jakarta

- Gibson, dkk, 1989. *Organisasi* Edisi Kelima. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- LAN-RI, 2000, *akuntabilitas dan Good Governance*, Modul Sosialisasi Lembaga Administrasi Negar (LAN) RI.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. 2000. *Badan Pengawasan Keuangan*. Jakarta: Mandar Maju.
- Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Layanan Pegawai*, Bandung,
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka
- Panpan Achmad Fadjri. (2000). *Analisis kualitas sumber daya manusia menurut kota di Indonesia*”, *Warta Demografi* , 30 No.3: 34-39.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. : BPFE. Yogyakarta
- Rahman, Reza, *Corporate Social Responsibility Antara Teori dan Kenyataan* , Yogyakarta: Media Pressindo, 2009.
- Rohman, Arif. 2009. *Politik Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama.
- Saroni, Mohammad. 2006. *“Manajemen Sekolah, Kiat menjadi Pendidik yang kompeten”* .Ar Ruzz. Yogyakarta.
- Satmoko & Irmin, S. (2004). *Mendesain Strategi Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Seyma Media.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Suradinata, E., 2003. *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah (Dalam Kondisi Era Globalisasi)*, Ramadhan, Bandung
- Tilaar, HAR. 2002. *Manajemen Pendidikan Nasional; Kajian Pendidikan Masa Depan*, Bandung, Remaja Rosda Karja.
- Todaro, Michael P, dan Smith, Stephen C, 2004. *Pembangunan Ekonomi di Dunia* Ketiga Edisi Kedelapan , Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Wursanto. (1989). *Manajemen Kepeg awaian*. Yogyakarta: Kanisius